

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Péče o dítě v zákoníku práce

Skutečnost, že zaměstnankyně případně zaměstnanec trvale pečuje o dítě, je z hlediska pracovního práva velmi důležitá a projevuje se v řadě ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce. V této souvislosti je zapotřebí zdůraznit, že významný je především fakt, že došlo ke změně postavení muže při péči o dítě.

Skutečnost, že zaměstnankyně případně zaměstnanec trvale pečuje o dítě, je z hlediska pracovního práva velmi důležitá a projevuje se v řadě ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce. V této souvislosti je zapotřebí zdůraznit, že významný je především fakt, že došlo ke změně postavení muže při péči o dítě. Lze hovořit o změně pozitivní, neboť je možno konstatovat, že dle platné úpravy mají muž-zaměstnanec a žena-zaměstnankyně při péči o dítě stejné postavení.

Je nutné také podotknout, že trvalá péče se týká samozřejmě dítěte vlastního, ale též dítěte osvojeného, dítěte v pěstounské péči a dítěte svěřeného na základě soudního rozhodnutí. Teorie se přiklání k názoru, že může jít i o dítě, kterému zaměstnanec poskytuje trvalou péči fakticky bez rozhodnutí o náhradní rodinné péči. Může jít např. o dítě druhá či družky zaměstnance, se kterým zaměstnanec žije ve společné domácnosti

Klasickým institutem, který zohledňuje péči o dítě, je samozřejmě mateřská a rodičovská dovolená upravená v ustanovení § 157 a násl. zákoníku práce. Mateřská dovolená, vzhledem ke své specifičnosti, náleží pouze zaměstnankyni v základní výměře 28 týdnů. Rodičovská dovolená se poskytuje k prohloubení péče o dítě jak zaměstnankyni, tak i zaměstnanci. Matce dítěte se poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají. Maximální délka trvání doby rodičovské dovolené je do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku.

Zaměstnankyni, jež je matkou, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout zvláštní přestávky ke kojení, které se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu přísluší na každé dítě do konce jednoho roku věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Jestliže matka pracuje alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka na každé dítě do konce jednoho roku věku dítěte.

Skutečnost, že zaměstnanec pečuje o dítě, se projevuje i u institutu zákazu výpovědi. V souladu s dikcí ustanovení § 48 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, kterou je mimo jiné i doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky.

Ochrana před výpovědí však samozřejmě není absolutní. Zákaz výpovědi se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci pro organizační změny, kdy se ruší či přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Kromě zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, může být i zaměstnanci pečujícím o dítě dána výpověď z důvodů, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákaz výpovědi se nevztahuje také na výpověď danou zaměstnanci pro jiné porušení pracovní kázně, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnankyni nebo zaměstnance, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky.

Skutečnost, že zaměstnanec trvale pečuje o dítě, sehrává důležitou roli i při skončení pracovního poměru okamžitým zrušením. Podle ustanovení § 53 odst. 3 zákoníku práce nemůže zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní s těhotnou zaměstnankyní ani se zaměstnankyní nebo zaměstnancem, kteří trvale pečují o dítě mladší než tři roky. Může však s nimi, s výjimkou uvedenou výše, rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Zvláštní povinnost je zaměstnavateli stanovena v souvislosti s výpovědí danou osamělé zaměstnankyní nebo osamělému zaměstnanci trvale pečujícím o dítě mladší než 15 let. V takovém případě je zaměstnavatel povinen zajistit těmto zaměstnancům nové vhodné zaměstnání, a to podle potřeby i s pomocí svého nadřízeného orgánu. Za takové situace výpovědní doby skončí teprve tehdy, až zaměstnavatel tuto povinnost splní, pokud se se zaměstnancem nedohodne jinak.

Zvláštní režim je v souvislosti s péčí o dítě stanoven i pro pracovní cesty, přeložení a pracovní dobu u žen. Podle ustanovení § 154 zákoníku práce těhotné ženy, ženy pečující o děti do věku osmi let a osamělé ženy pečující o dítě, pokud dítě nedosáhlo věku 15 let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je zaměstnavatel může pouze na jejich žádost.

Zaměstnavatel je povinen přihlížet k potřebám žen pečujícím o děti také při zařazování zaměstnanců do směn. Pokud je zaměstnavatel požádán ženou pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotnou ženou o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je povinen vyhovět, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. (Vážnost těchto důvodů je přezkoumatelná soudem). Dále zaměstnavatel nesmí těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě než jeden rok, zaměstnávat prací přesčas.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)